



## **FACULTAD DE HUMANIDADES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en docentes de las  
Instituciones Educativas Públicas de Chimbote”

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

HUARCA VARGAS, Astrid Lucero

**ASESOR:**

Dr. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicometría

**NUEVO CHIMBOTE- PERÚ**

**2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Noé Grijalva Hugo Martin**

**Presidente**

---

**Mg. Iveth Flores Flores**

**Secretaria**

---

**Mg. Lincol Orlando Olivas Ugarte**

**Vocal**

## DEDICATORIA

A Dios por su amor, gracia y misericordia sobre mi vida al darme la fortaleza necesaria para continuar con la investigación y poder concluirlo de manera satisfactoria.

A mis padres por su apoyo y guía mutua durante todo el proceso de elaboración de la investigación, con el fin, de poder obtener los mejores resultados.

A mi abuelita, quien me ha brindado su apoyo incondicional en todo momento y sobre todo por su cariño que me demuestra día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por su fiel amor, al permitirme obtener los conocimientos necesarios para la elaboración de esta investigación, así como, por darnos personas que nos sean de ayuda y soporte.

Asimismo agradezco a mis padres por su amor y constante ayuda durante todo el proceso de realización, revisión y conclusión de la investigación, de modo que, en todo nos mostraron su apoyo incondicional.

Por otro lado agradezco a mi abuelita, quien ha sido mi apoyo emocional en todo momento y me ha brindado su apoyo incondicional. Gracias a ella soy una persona con valores muy bien definidos.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Huarca Vargas Astrid Lucero con DNI 70273758, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada. Por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, Setiembre del 2018

---

Huarca Vargas Astrid Lucero

## **PRESENTACIÓN**

Estimados señores miembros del jurado:

En cumplimiento Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en docentes de Instituciones Educativas Públicas de Chimbote”. El objetivo de la referida tesis es determinar las propiedades psicométricas en cuanto validez y confiabilidad, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

La autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	15
1.3.1. Definiciones.....	15
1.3.2. Dimensiones .....	16
1.3.3. Modelos del desgaste ocupacional.....	17
1.3.4. Características .....	19
1.3.5. Sintomatología .....	20
1.4. Formulación del problema .....	21
1.5. Justificación del estudio .....	21
1.6. Objetivos.....	21
1.6.1. Objetivo general:.....	21
1.6.2. Objetivos específicos:.....	22
II. MÉTODO.....	22
III. RESULTADOS .....	31
IV. DISCUSIÓN .....	44
V. CONCLUSIONES .....	47
VI. RECOMENDACIONES .....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	48
ANEXOS.....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Distribución de la muestra estratificada de docentes de Chimbote .....	26
<b>Tabla 2:</b> Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes varones (n=144) .....	32
<b>Tabla 3:</b> Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes mujeres (n=161) .....	33
<b>Tabla 4:</b> Índices de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la muestra de varones (n=144) y mujeres (n=161) .....	35
<b>Tabla 5:</b> Cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones de la escala de desgaste ocupacional en la muestra de docentes varones (n=144).....	36
<b>Tabla 6:</b> Matriz de correlaciones por ítems de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes varones(n=144).....	38
<b>Tabla 7:</b> Cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes mujeres (n=161) .....	39
<b>Tabla 8:</b> Matriz de correlaciones por ítems de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes mujeres (n=161).....	41
<b>Tabla 9:</b> Estadísticos de fiabilidad de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes varones (n=144) y docentes mujeres (n=161) .....	42

## RESUMEN

El presente estudio instrumental tiene como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en docentes de Instituciones Públicas de Chimbote. Se realizó con una muestra de 305 docentes de Instituciones Educativas Públicas de Chimbote. Lo que concierne a los resultados se establece la validez de constructo a través de la correlación ítem- factor, encontrando unos coeficientes que oscilan entre .315 a .716 en varones y .207 a .738 en mujeres. Asimismo se establece la validez de estructura interna a través del análisis confirmatorio a través del método de cuadrados mínimos no ponderados, en donde se reporta índices de ajustes aceptables (GFI=.997), (SRMR=.0586) (NFI=.975) (PNFI=.943); para varones y de igual manera (GFI=.969), (SRMR=.0706) (NFI=.966) (PNFI=.933); para mujeres. Finalmente se determina la confiabilidad mediante índices de consistencia interna de la escala a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando coeficientes que oscilan de .767 a .958 en varones y .804 a .951 en mujeres; lo que quiere decir que es prueba confiable y consistente tanto para la muestra de varones y mujeres.

**Palabras clave:** Desgaste ocupacional, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The purpose of this instrumental study is to determine the psychometric properties of the Occupational Attendance Scale in teachers of Public Institutions of Chimbote. It was carried out with a sample of 305 teachers from Public Educational Institutions of Chimbote. Regarding the results, the construct validity is established through item-factor correlation, finding coefficients that range from .315 to .716 in males and .207 to .738 in females. the validity of internal structure through confirmatory analysis by the method of unweighted least squares, where indices acceptable adjustments (GFI = 0.997) is reported, (SRMR = 0.0586) (NFI = 975) also it establishes (PNFI = .943); for males and similarly (GFI = .969), (SRMR = .0706) (NFI = .966) (PNFI = .933); for women. Finally, reliability is determined by internal consistency indices of the scale through Cronbach's Alpha Coefficient, finding coefficients that range from .767 to .958 in males and .804 to .951 in females; which means that it is reliable and consistent proof for both the sample of males and females.

**Key words:** Occupational wear, validity, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

Hay que mencionar que tiempo atrás, no se daba importancia a este tema, debido a que no existía inseguridad laboral y competitividad, pero con los cambios culturales, sociales, ha hecho que las personas se vean expuestas a presiones trayendo consigo consecuencias no solo emocionales, sino también psicosomáticas, perjudicando a la persona que lo padece y al entorno que lo rodea. Este problema es conocido como “desgaste ocupacional” o también como “síndrome de Burnout”; actualmente es un problema que afecta a los seres humanos en sus distintas áreas donde se desenvuelven”. (Fernández, 2017, p.78).

Otro factor involucrado en el trabajo son las condiciones en la que laboran, que en su mayoría son inadecuados y no garantizan una buena calidad de vida, por lo tanto el colaborador pasa a tener sus necesidades básicas afectadas. Además, una larga jornada asociado a una carga de trabajo desgastante, puede llevarlo a vivir situaciones de estrés prolongado (Almeida et al., 2015, p.20). Por eso Bejarano et al. (2009), considera al síndrome de desgaste ocupacional, como una “entidad patológica, producto del estrés crónico propio de profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia” (p.139).

Por lo mencionado anteriormente, se ha realizado investigaciones sobre el desgaste ocupacional, en donde resalta las siguientes: Fernández (2017), precisa la prevalencia del desgaste ocupacional en docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta, reportando que algunos de los docentes examinados tienen un nivel alto de desgaste ocupacional (1,3%; 3,9% y 1,3% en agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logros, respectivamente) o en riesgo de sufrirlo puesto que, entre el nivel medio y el nivel arriba del término medio hay un porcentaje significativo que tiene agotamiento (18,4%), despersonalización (42,1%) e insatisfacción de logros (3,9%) (p.78).

Po otra parte Cumpa y Chávez (2015), revelan que un 7% de la población docente padece este síndrome. Asimismo un nivel alto de agotamiento

emocional (55%) y despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndoles más vulnerables de desarrollar este síndrome.

Es así que Almeida et al. (2015), indica que el desgaste ocupacional puede presentarse en organizaciones educativas, especialmente en docentes, en vista de que cumplen una labor difícil durante todo el año. Como se sabe su función los obliga a cumplir con una diversidad de tareas como por ejemplo, la planificación de sus clases, elaboración de sus materiales didácticos, evaluación y actividades de investigación, así como la ejecución de programas para el mejoramiento de la institución. Todo esto implica un fuerte esfuerzo cognitivo y una importante carga psíquica (p.20).

Es debido a este problema la trascendencia de utilizar este instrumento para la población elegida y después de haber revisados distintos test psicométricos como es el caso del MBI (Maslach Burnout Inventory), desarrollado por Maslach y Jackson en 1981 para el ámbito laboral y el Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo creado por el Doctor Gil-Monte en el 2005, se identificó que el instrumento más idóneo es la escala de desgaste ocupacional (EDO) de Uribe (2010), que se creó en México, dado que no solo evalúa factores emocionales, sino que cuenta con un factor importante, que es el psicosomático; más aún es una prueba válida y confiable. Sin embargo, en la investigación de Zavala, 2013, realizo dos pruebas pilotos, donde en la primera, el autor se dio cuenta que cuatro ítems de la escala, no se adecuaban a la población evaluada. Para ello tuvo que recurrir a especialistas del tema para que modificaran la redacción de los ítems. Posteriormente se aplicó la prueba modificada lingüísticamente a la misma población, en donde se pudo corroborar que los ítems si se podían comprender. Por otro lado las preguntas que son redactadas de manera inversa afectan las respuestas de los evaluados. Y se puede comprobar, ya que en la investigación de Zavala, en el ítem 14 se ha obtenido una correlación baja, corroborando en si lo antes mencionado.

Por lo mencionado anteriormente surgió la necesidad de realizar un análisis psicométrico de la escala de desgaste ocupacional (EDO) en docentes de

instituciones públicas del Distrito de Chimbote, considerando como objetivo obtener la validez, confiabilidad de dicho instrumento, para contribuir al campo de la investigación y tener alcances sobre este tema.

## **1.2. Trabajos previos**

Chávez (2016) en su investigación Propiedades psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en trabajadores de una municipalidad, su tipo de estudio fue tecnológica y para ello seleccionó una muestra de 411 trabajadores. Por otra parte se procedió a hallar los índices de correlación ítem-test corregido, mostrando una adecuada significancia y coeficiente en los factores de agotamiento varones 0.169 a 0.536 y mujeres 0.149 a 0.602, en despersonalización varones 0.252 a 0.577 y mujeres 0.168 a 0.482, en insatisfacción de logro varones 0.142 a 0.779 y mujeres 0.292 a 0.699. En lo que se refiere, al análisis factorial confirmatorio presentó un adecuado ajuste de bondad en ambos sexos según los factores gastrointestinales varones 0.912 y mujeres 0.901, en psiconeuróticos varones 0.933 y mujeres 0.952, y en dolor varones 0.947 y mujeres 0.988. La consistencia interna se determinó mediante el alfa de cronbach, en lo que respecta a los varones presentó una elevada confiabilidad 0.904 y en mujeres se obtuvo una elevada confiabilidad de 0.921; asimismo, se elaboraron baremos de puntaje T para la muestra según sexo y factores determinándose según las medida de tendencias central: media, mediana, desviación estándar, mínimo y máximo.

Zavala (2013) en su investigación Propiedades psicométricas de la escala de Desgaste Ocupacional en docentes de secundaria de Trujillo, tuvo como muestra a 328 docentes que fueron seleccionados a través de un muestreo estratificado, siendo 41% varones y 59% mujeres, con un tiempo de servicio desde los 3 años hasta los 38 años. En cuanto a los resultados el instrumento es válido y confiable tanto en docentes varones como en mujeres, dado que utilizó la validez de constructo a través de la correlación ítem-test, encontrando unos coeficientes que oscilan entre 0.212 a 0.657 en varones y 0.213 a 0.596 en mujeres. Asimismo empleó el alfa de cronbach, que le dio

como resultado en varones un 0.924 y en mujeres un 0.927, lo que quiere decir que el instrumento posee una confiabilidad buena. Por último elaboró baremos T por género en la escala general y en algunos factores.

Uribe y García (2013) en su investigación Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral de la ciudad de México, tuvo como propósito adaptar la escala de desgaste Ocupacional (EDO) de Uribe Prado (2010) para trabajadores urbanos de la zona metropolitana que laboraban en contextos de precariedad laboral. Contó con una muestra de 550 trabajadores que participaron en dos estudios. El primero, consistió en la discriminación de los 30 ítems, un análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación Varimax y un primer análisis de confiabilidad. Asimismo el segundo estudio consistió en un análisis factorial confirmatorio de 28 ítems mediante un modelamiento estructural utilizando AMOS, correlación de Pearson de los factores de Burnout con el factor psicossomático, también se utilizó la validez de constructo y predictiva y un segundo análisis de confiabilidad. Con respecto a los resultados mostraron un instrumento de 24 ítems robusto, puesto que obtuvieron una confiabilidad entre 0.67 y 0.85 y una validez de constructo y predictiva para la población elegida. Finalmente el EDO es importante para los trabajadores mexicanos en ambientes económicos adversos.

Uribe (2010) en su investigación Un estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): Un instrumento de Burnout para mexicanos, se describió el desarrollo del instrumento en su segunda fase de validación psicométrica. Para ello contó con una muestra de 523 trabajadores de la ciudad de México de los sectores públicos y privados. Por consiguiente la escala se basó en los constructos de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal propuestos por Maslach y Jackson (1981,1982). Asimismo fueron agregados dos factores para medir trastornos psicossomáticos (derivados del DSM-IV) y variables sociodemográficas. Por otro lado el desgaste ocupacional fue medido con un

instrumento de 50 reactivos, los cuales fueron sometidos a un análisis factorial confirmatoria. El instrumento final constó de 30 ítems teóricos con una confiabilidad general de 89%.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definiciones**

El constructo de la variable ha sido definido por diversos autores, que se menciona a continuación:

Según Uribe (2014), define al “desgaste ocupacional como el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional; muy probablemente como respuesta al estrés laboral” (p.3).

Bejarano, et al. (2009), considera al síndrome de desgaste profesional (burnout), como una “entidad patológica, producto del estrés crónico propio de profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia” (p.139).

Leiter, Maslach, y Schaufeli (2009), nos dice que el Síndrome de Burnout “es un problema psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales de tipo crónico en el trabajo” (p. 205).

Gil-Monte (2005), define al síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que

se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional (p.44).

Dennis y Mitterer (2014), comenta que el Burnout ocurre cuando los trabajadores se sienten física, mental y emocionalmente consumidos. Asimismo, cuando la gente se agota en exceso, experimenta fatiga emocional, cinismo o desapego y sentimientos de reducida realización personal (p.448).

### 1.3.2. Dimensiones

Según Uribe (2014), establece cuatro dimensiones del desgaste ocupacional que a continuación se presenta:

- a. Agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste, la fatiga. Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos, clientes, entre otros) (Uribe, 2014, p.124).
- b. Despersonalización: se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, presos, entre otros). Puede ser considerada como el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo; estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas, por ejemplo el enfermo bien se merece su enfermedad, el cliente es un sujeto detestable, el preso es un delincuente que merece su condena, el alumno merece ser reprobado, etc (Uribe, 2014,p.124).
- c. Insatisfacción de logro: son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la

realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden (Uribe, 2014, p.124).

- d. Psicosomático: Se define como todos los factores se combinan con una serie de malestares físicos y somáticos en un espiral de deterioro que terminan con una enfermedad (Uribe, 2014, p.124).

### 1.3.3. Modelos del desgaste ocupacional

Gil Monte (2005), nos explica cuál es el proceso del desgaste ocupacional, en los siguientes modelos que se menciona a continuación:

#### 1.3.3.1. Modelo de Edelwich y Brodsky

Según Edelwich y Brodsky (1980) citado por Gil-Monte (2005), menciona que el síndrome de Burnout es un proceso de desilusión o de desencanto hacia la actividad laboral. Para explicar ese proceso elaboran un modelo de cuatro fases:

- a) Fase de entusiasmo: Se caracteriza por ser un periodo inicial de la actividad laboral en el que los individuos desarrollan gran ilusión, energía, y expectativas irreales sobre el trabajo sin conocerlo realmente. Lo único que vale la pena y que supone fuente de disfrute es la actividad laboral. Es una fase de entusiasmo irreal en la que los profesionales se sobreidentifican con los individuos hacia los que trabajan y se implican en la actividad hasta el punto de hacer tareas y horas de forma voluntaria (p.108).
- b) Fase de estancamiento: En esta fase el profesional aun realiza su trabajo, pero este ya no lo es todo en su vida. Su atención se centra ahora en las aficiones personales, los amigos, el hogar y la familia. Se empiezan a valorar las contraprestaciones recibidas por el trabajo (salario, horarios de trabajo y promociones (p.108).
- c) Fase de frustración: Al entrar en esta fase los individuos se preguntan si vale la pena el trabajo que están haciendo, si tiene

sentido ayudar a los demás cuando estos no colaboran, si merece la pena a seguir luchando con las trabas burocráticas que frustran los esfuerzos personales. Los obstáculos a los esfuerzos laborales que se hacen son vistos como detractores de la satisfacción y el estatus personal, y como intentos de frustrar las intenciones del sujeto. En esta fase pueden aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales (p.108).

- d) Fase de apatía: se considera un mecanismo de defensa frente a la frustración. Se caracteriza porque el individuo se siente frustrado continuamente en el trabajo, pero necesita ese trabajo para vivir. En esta fase los trabajadores hacen lo mínimo, evitan las innovaciones y los cambios o novedades, incluso intentan evitar a las personas a las que deben atender. lo único<sup>18</sup>que desean es la estabilidad laboral que, al menos, les compense la ausencia de satisfacción laboral (p.108).

Finalmente, este proceso tiene carácter cíclico, de manera que ese puede repetir en diferentes momentos de la vida laboral de un sujeto, en el mismo o en diferentes trabajos (p.109).

#### 1.3.3.2. Modelo de Price y Murphy

Para Price y Murphy (1984) citado por Gil-Monte (2005, p.110), refiere que el síndrome de Burnout es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral, y sugiere que puede ser explicado de manera similar a un proceso de duelo, pues conlleva pérdidas en el nivel personal (pérdida de la ilusión), en el nivel interpersonal (pérdida de los beneficios que conllevan a las relaciones interpersonales positivas, como el sentirse apreciado), y en el nivel institucional (pérdida de trabajadores competentes para el sistema).

Asimismo, Price y Murphy (1984) el síndrome de Burnout se caracteriza por atravesar seis fases sintomáticas:

- a) Desorientación: consiste en la que el individuo toma conciencia de la realidad laboral y comprueba que no alcanza sus objetivos con las personas hacia las que trabaja. En esta fase algunos profesionales desarrollan sentimientos de fallo profesional (p.110).
- b) Inestabilidad emocional: Esta fase se ve incrementada por la falta de apoyo social emocional por parte de otros miembros del equipo de trabajo y por el aislamiento y distanciamiento emocional (p.110).
- c) Sentimientos de culpa: Esto se debe al fracaso profesional. Los individuos se atribuyen fallos que no están bajo su control (por ejemplo, la muerte de un paciente que no se ha podido recuperar) y se consideran culpables de la situación. La ocurrencia de este tipo de situaciones de manera repetida lleva al profesional al desarrollo de estrategias poco adaptativas, como disminuir la calidad de los cuidados (p.110).
- d) Soledad y tristeza: si esta fase se supera puede desembocar en las siguientes fases: Fase de solicitud de ayuda y restablecimiento del equilibrio inicial con el que se abordó la profesión (p.110).

#### 1.3.4. Características

El desgaste ocupacional se caracteriza por sentimientos negativos hacia las personas con las cuales se trabaja (despersonalización); sentimientos negativos dirigidos hacia la propia persona (falta de realización personal) y el sentimiento de no tener recursos emocionales para afrontar las cargas de presión que le rodean (agotamiento emocional) (Martínez y Salanova, 2003, citado por Rodríguez, 2010). Por tanto, no se trata simplemente un tipo de “estrés” o agotamiento,

sino que incluye una serie de características que determinan un deterioro más acusado en el nivel de bienestar del sujeto (Rodríguez, 2010, p.8).

### 1.3.5. Sintomatología

Asimismo, según Aliaga, Atalaya, Bulnes, Huertas y Ponce (2005) proponen que el desgaste ocupacional está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso, pues así que estos autores señalan una lista de la sintomatología:

- a. Psicosomáticos: Cansancio, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, contracturas y algias óseo musculares, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, taquicardia hipertensión, etc (p.89)
- b. Conductuales: Mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, fármacos etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en contacto con los demás, aumento de las conductas violentas, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros (p.89).
- c. Emocionales: Distanciamiento afectivo como una forma de protección del yo, aburrimiento y actitud crítica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal (p.90).
- d. Laborales: Pérdida en la capacidad de trabajo, detrimento en la calidad de los servicios que presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia (p.90).

#### 1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote?

#### 1.5. Justificación del estudio

A nivel teórico el estudio psicométrico sirve para contrastar e incrementar el conocimiento del constructo de desgaste ocupacional.

Asimismo a nivel metodológico sirve como un antecedente a las futuras investigaciones ya que tendrán como referencia los resultados que se han obtenido en los docentes del Distrito de Chimbote.

A nivel práctico el instrumento psicométrico aporta de manera válida y confiable investigaciones sobre el desgaste ocupacional, asimismo será adaptado para el medio local, teniendo en cuenta las características de la población.

Finalmente a nivel social ayuda a los psicólogos organizacionales, en la cual podrán medir el nivel de desgaste ocupacional y por ende intervenir de manera inmediata con el diagnóstico presuntivo, elaborando estrategias para que el colaborador se sienta bien consigo mismo aprendiendo estrategias de cómo afrontar el problema y así pueda desempeñarse de manera adecuada en su trabajo.

#### 1.6. Objetivos

##### 1.6.1. Objetivo general:

- Determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Desgaste ocupacional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote.

### 1.6.2. Objetivos específicos:

- Determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Desgaste Ocupacional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote.
- Determinar la confiabilidad mediante la consistencia interna de la Escala de Desgaste Ocupacional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de Estudio

El tipo de estudio es instrumental pues analiza las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológica que ayude a medir un determinado comportamiento, ya sea la creación de nuevos test o la adaptación de la misma (Ato, Benavente y López, 2013, p.1042 y Montero y León, 2007).

### 2.2. Variable, Operacionalización

Desgaste ocupacional

A. Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<b>Desgaste Ocupacional</b>	Es el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional; muy probablemente como respuesta al estrés laboral (Uribe, 2014).	El desgaste ocupacional se medirá mediante la “Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)”, que permite conocer el nivel en que el individuo se encuentra en sus diferentes dimensiones, asimismo la escala contiene 70 ítems.	<p>Agotamiento: 2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26, 27.</p> <p>Despersonalización: 3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29.</p> <p>Insatisfacción al logro: 1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30.</p> <p>Psicosomática: 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70</p>	Ordinal

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población está conformada por 1461 docentes de ambos sexos de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Chimbote, de los niveles de primaria y secundaria.

### 2.3.2. Muestra

Se utiliza la siguiente fórmula de poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N z^2 P (1-P)}{(N-1) e^2 + Z^2 P(1-P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad : **z** : 1.96

Proporción de P : **p** : 0.5

Tamaño poblacional : **N** :1461

Error de Muestreo : **e** : 0.05

Tamaño de la Muestra : **n**

Remplazando los datos:

$$n = \frac{(1461)(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(1461)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{1003,618}{1,672 + 0,95365}$$

$$n = 305$$

Por consiguiente, la muestra está conformada por un total de 305 docentes de ambos sexos, de los niveles de primaria y secundaria.

### 2.3.3. Muestreo

Se utiliza el muestreo de tipo probabilístico, pues cada elemento de la población tiene la probabilidad de ser elegido. Asimismo es estratificado; ya que se basa en dividir a la población en segmentos o estratos, y se selecciona una muestra para cada estrato (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.181).

Según formula que se detalla a continuación:

$$F = \frac{n}{N}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Reemplazando datos:

$$F = \frac{305}{1461}$$

$$F = 0,2$$

**Tabla 1***Distribución de la muestra estratificada de docentes de Chimbote*

<b>Colegio</b>	<b>Muestra</b>		
I.E: 01	7	I.E: 29	3
I.E: 02	3	I.E: 30	1
I.E: 03	9	I.E: 31	3
I.E: 04	3	I.E: 32	5
I.E: 05	6	I.E: 33	4
I.E: 06	2	I.E: 34	3
I.E: 07	3	I.E: 35	5
I.E: 08	3	I.E: 36	1
I.E: 09	12	I.E: 37	7
I.E: 10	10	I.E: 38	24
I.E: 11	6	I.E: 39	12
I.E: 12	7	I.E: 40	1
I.E: 13	1	I.E: 41	6
I.E: 14	1	I.E: 42	5
I.E: 15	4	I.E: 43	7
I.E: 16	1	I.E: 44	3
I.E: 17	3	I.E: 45	2
I.E: 18	9	I.E: 46	13
I.E: 19	3	I.E: 47	10
I.E: 20	3	I.E: 48	12
I.E: 21	9	I.E: 49	2
I.E: 22	8	I.E: 50	2
I.E: 23	2	I.E: 51	2
I.E: 24	8	I.E: 52	2
I.E: 25	7	I.E: 53	6
I.E: 26	3	I.E: 54	3
I.E: 27	1	I.E: 55	6
I.E: 28	2	I.E: 56	10
		I.E: 57	9
		<b>TOTAL</b>	<b>305</b>

*Fuente: Ugel Santa Censo 2017*

## **2.4. Criterios de Selección**

### **A) Criterios de Inclusión**

- Docentes pertenecientes a Instituciones Educativas Públicas de Chimbote que se encuentran laborando en el momento.
- Docentes de ambos sexos.
- Todos los docentes que hayan respondido correctamente el cuestionario.
- Docentes que se encuentren en los niveles de Primaria y Secundaria.

### **B) Criterios Exclusión**

- Docentes que se encuentren con permiso
- Llenado del instrumento de manera incorrecta.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.5.1. TÉCNICA**

En la investigación se va a utilizar la técnica de la encuesta mediante un cuestionario; que es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Asimismo también se emplea la técnica de la observación no participante, puesto que nosotros no nos involucramos con la muestra (Rabanales, 2004).

### **2.5.2. INSTRUMENTO**

Se utiliza para la recolección de datos, la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) elaborado por Uribe Prado Jesús Felipe en el 2010 en la ciudad de México, dicho instrumento cuenta con 70 reactivos con

forma de respuesta de tipo Likert, las cuales están distribuidos en cuatro dimensiones, la primera es la dimensión de agotamiento que cuenta con 9 reactivos de igual forma la dimensión de despersonalización, asimismo la dimensión de insatisfacción de logro cuenta con 12 reactivos y por último la dimensión psicossomático cuenta con 40 reactivos, en el que a su vez posee siete sub dimensiones: sueño con 11 reactivos, psicosexual con 10 reactivos , de los cuales 3 son exclusivamente para hombres y 3 para mujeres, gastrointestinal y psiconeuróticos con 6 reactivos, dolor con 5, finalmente ansiedad y depresión con un reactivo cada uno. Por otro lado se administra de manera individual o colectiva, asimismo su ámbito de aplicación es la salud ocupacional.

### **2.5.3. VALIDEZ**

El instrumento que se utiliza para la investigación psicométrica empleó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio con Rotación Varimax, obteniendo unos índices de validez muy buenos que oscila entre los 0.44 hasta 0.70.

### **2.5.4. CONFIABILIDAD**

En la investigación psicométrica, el instrumento que se utiliza, emplea la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, obteniendo unos índices de 0.77 hasta 0,86, es decir que el instrumento es bueno, ya que el criterio que se establece para considerar que la prueba sea aceptable, tiene que ser igual o superior a 0,7.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

En primera instancia se realizó la recolección de datos utilizando el instrumento Escala de Desgaste Ocupacional, luego de ello se realizó la actividad del escrutinio, donde se determinó cuáles son válidos y cuales son

viciados, posteriormente se vació la información en una base de datos del programa Excel 2016.

Prosiguiendo se exporto la base de datos al programa IBM SPSS versión 24. De esta manera se obtuvo la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, y la correlación ítems factor, mediante el coeficiente de correlación R de Pearson (Elosua, 2003). Luego se utilizó la extensión Amos versión 24 donde se utilizó el método cuadrado mínimo no ponderados, se obtuvo los índices de ajustes: GFI y NFI, cuyos puntos de corte empiezan en el valor de  $. > a .90$  para un buen ajuste, asimismo mayor a  $.95$  para un ajuste óptimo, además el SRMR tienen su punto de corte en valores por debajo de  $.080$  para un buen ajuste y por debajo de  $.050$  para un ajuste óptimo, por último el PNFI para un buen ajuste se aceptan valores mayores a  $.80$  y para un óptimo ajuste valores mayores a  $.90$ . (Escobedo, et.al., 2016). Asimismo, se obtuvo las cargas factoriales estandarizadas cuyo punto de corte se ubican en valores por encima de  $.30$  para un buen ajuste, por otro lado, las covarianzas de aceptan valores por encima de  $.40$  para un valor aceptable. (Fernández, 2015). Por último, se obtuvo una matriz de correlaciones Pearson.

Finalmente para la confiabilidad se utilizó el programa R- PROJECT versión 3.5.0, donde se utilizó la librería MBESS, para reportar el coeficiente Alfa de Cronbach.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para la presente investigación se toma en cuenta las normas éticas y legales del capítulo de la investigación del código de ética Profesional del Psicólogo peruano, en la cual el psicólogo tiene el deber de salvaguardar los derechos humanos de los participantes. Asimismo la información obtenida sobre los participantes involucrados en la investigación es confidencial, del mismo modo se debe proporcionar información sobre la naturaleza del estudio, a fin de aclarar cualquier mal entendido que pueda haber surgido. Por consiguiente es deber del psicólogo no incurrir en omisión de información o alterarlo.

Por otro lado se cita las fuentes y la autoría de la información que se ha recaudado en el marco teórico, además la investigación de carácter psicométrico no afecta a las personas, ni al medio ambiente, puesto que sólo se aplica un test para la recolección de datos, para así poder adaptar una prueba que sirve para futuras investigaciones. Para ello se tiene en cuenta el consentimiento informado, cuyo documento permite que cada participante involucrado en la investigación deje constancia que ha respondido de manera voluntaria y que autoriza el uso de la información proporcionada solamente para el desarrollo de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis preliminar de los ítems de la Escala de Desgaste ocupacional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Chimbote

El análisis descriptivo de los ítems pertenecientes a la escala de desgaste ocupacional se realizó de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento en una población de docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote.

En la tabla 2, se observa los valores correspondiente a las puntuaciones de varones, donde la media alcanzada más baja es para el ítem 65 ( $M=1.44$ ;  $DE=.922$ ), y el ítem 3 presenta la media más alta ( $M=3.41$ ;  $DE=1.991$ ), asimismo, se aprecia que la desviación estándar oscila de .827 a 1.991, los valores de correlación ítem-factor varía de .315 a .716, con valores de discriminación de bueno a muy bueno, a excepción del ítem 3 que presenta un valor inferior a .20; asimismo, se valúa que existen valores de la Asimetría y Curtosis por encima de  $\pm 3$ , lo cual indica ausencia de normalidad multivariada.

Asimismo, en la tabla 3, se aprecia los valores de las puntuaciones correspondientes a los participantes de sexo femenino, donde la media alcanzada más baja es para el ítem 64 ( $M=1.64$ ;  $DE=1.099$ ), y el ítem 3 presenta la media más alta ( $M=3.47$ ;  $DE=2.025$ ), asimismo, se aprecia que la desviación estándar oscila de .974 a 2.025, los valores de correlación ítem-factor varía de .207 a .738, con valores de discriminación de deficiente a muy bueno, a excepción de los ítems 3, 65 y 67 que presenta un valor inferior a .20; asimismo, se valúa que existen valores de la Asimetría y Curtosis por encima de  $\pm 3$ , lo cual indica ausencia de normalidad multivariada.

**Tabla 2**

*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes varones (n=144)*

Factor	Ítems	M	DE	As.	Curt.	Ítem-Factor		
						$r_{ite}$		
F1	It2	2.08	1.351	1.624	2.091	.508		
	It4	2.67	1.713	.884	-.494	.609		
	It5	1.84	1.107	1.544	2.723	.418		
	It6	1.92	1.249	1.471	1.798	.592		
	It14	2.51	1.524	.889	-.216	.432		
	It19	1.90	1.029	1.187	1.404	.450		
	It20	2.19	1.177	1.013	.676	.600		
	It26	2.17	1.253	1.373	1.851	.455		
	It27	2.51	1.477	.884	-.062	.690		
	It3	3.41	1.991	.135	-	.037		
F2	It7	1.92	1.258	1.729	2.835	.451		
	It9	2.21	1.438	1.173	.467	.579		
	It16	1.90	1.187	1.477	1.960	.450		
	It18	1.89	1.141	1.624	2.618	.478		
	It21	2.40	1.430	.948	.001	.603		
	It22	2.36	1.397	1.062	.292	.554		
	It23	2.35	1.460	1.073	.326	.569		
	It29	2.40	1.410	.982	.138	.560		
	F3	It1	1.71	1.010	1.400	1.285	.612	
		It8	2.07	1.294	1.206	.964	.641	
It10		1.99	1.226	1.444	2.077	.603		
It11		1.81	1.066	1.801	3.902	.581		
It12		1.89	1.110	1.373	1.924	.450		
It13		1.91	1.158	1.493	2.244	.510		
It15		1.94	1.318	1.510	1.674	.528		
It17		1.83	1.124	1.727	3.225	.476		
It24		1.97	1.170	1.196	1.122	.620		
It25		2.03	1.273	1.163	.700	.675		
F4	It28	1.95	1.124	1.445	2.340	.636		
	It30	1.78	1.078	1.661	3.251	.491		
	It31	1.93	1.352	1.626	2.107	.600		
	It32	1.99	1.374	1.551	1.751	.689		
	It33	2.10	1.292	1.317	1.269	.569		
	It34	2.17	1.534	1.364	.917	.536		
	It35	1.83	1.053	1.228	1.265	.654		
	It36	1.83	1.189	1.570	2.199	.661		
	It37	1.93	1.255	1.402	1.390	.706		

It38	1.9 3	1.22 1	1.41 9	1.764	.698
It39	1.9 2	1.29 1	1.56 9	1.963	.641
It40	1.9 1	1.17 6	1.30 2	1.315	.593
It41	1.8 8	1.25 1	1.45 7	1.506	.630
It42	1.8 5	1.20 0	1.36 9	1.301	.653
It43	1.9 8	1.23 2	1.29 3	1.096	.665
It44	1.9 4	1.24 7	1.47 9	1.876	.716
It45	1.8 4	1.28 8	1.49 7	1.291	.657
It46	1.7 3	1.19 0	1.95 5	3.669	.590
It47	1.7 8	1.03 4	1.26 7	1.006	.529
It48	1.9 8	1.04 8	.930	.576	.452
It49	2.2 3	1.23 9	.807	.080	.526
It50	2.1 2	1.24 9	1.21 6	1.185	.677
It51	2.2 4	1.43 0	1.14 8	.639	.566
It52	1.8 3	1.20 0	1.53 3	2.013	.683
It53	1.8 1	1.21 9	1.81 2	3.240	.586
It54	1.7 5	1.14 4	1.61 5	2.249	.664
It55	1.8 4	1.20 4	1.58 0	2.333	.649
It56	1.8 7	1.24 7	1.63 5	2.485	.596
It57	1.9 6	1.44 3	1.54 7	1.491	.684
It58	1.9 8	1.30 3	1.48 0	1.860	.561
It59	1.8 6	1.13 8	1.31 6	1.450	.530

It60	1.9 4	1.23 0	1.46 9	1.929	.599
It61	1.8 3	1.20 2	1.73 6	2.889	.685
It62	1.6 6	1.00 5	1.77 7	3.355	.602
It63	1.7 5	1.26 0	1.95 2	3.375	.677
It64	1.7 2	1.12 6	1.74 4	2.977	.557
It65	1.4 4	0.92 2	2.47 3	6.569	.315
It66	1.4 8	0.82 8	1.83 1	3.030	.498
It67	1.4 6	0.82 7	2.13 0	4.791	.398

*Nota:* M=Media; DE=desviación estándar; As.=asimetría; curt.=Curtosis;  $r_{ite}$ =índice de correlación R corregido; F1=agotamiento; F2=despersonalización; F3=insatisfacción al logro; F4=psicosomática

**Tabla 3**

*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes mujeres (n=161)*

Factor	Ítem	M	DE	As.	Curt.	Ítem-	R <sub>corr</sub>					
						Factor						
F1	It2	2.12	1.385	1.302	.886	.601						
	It4	2.66	1.636	.824	-.524	.554						
	It5	1.89	1.307	1.746	2.606	.513						
	It6	1.93	1.340	1.654	2.138	.604						
	It14	2.88	1.766	.526	-	.492						
	It19	2.16	1.282	1.290	1.573	.396						
	It20	2.16	1.253	1.131	.863	.397						
	It26	2.08	1.250	1.304	1.482	.521						
	It27	2.47	1.557	.808	-.455	.566						
	It3	3.47	2.025	.027	-	-.005						
F2	It7	1.92	1.275	1.473	1.718	.535						
	It9	2.29	1.572	1.061	-.010	.572						
	It16	2.01	1.320	1.407	1.352	.522						
	It18	1.96	1.198	1.396	1.614	.582						
	It21	2.35	1.558	1.050	.000	.689						
	It22	2.27	1.259	1.062	.608	.646						
	It23	2.41	1.455	1.092	.273	.524						
	F3	It29	2.41	1.510	.875	-.399	.738					
		It1	1.70	1.112	2.134	5.195	.519					
		It8	1.91	1.224	1.713	2.931	.558					
It10		2.20	1.496	1.174	.413	.671						
It11		2.05	1.345	1.296	1.044	.682						
It12		1.87	1.157	1.875	3.987	.558						
It13		1.94	1.266	1.416	1.290	.650						
It15		1.86	1.212	1.396	1.366	.643						
It17		1.90	1.158	1.591	2.617	.580						
It24		1.89	1.387	1.724	2.071	.673						
F4	It25	1.95	1.293	1.498	1.800	.738						
	It28	1.84	1.170	1.491	1.820	.633						
	It30	1.68	1.027	1.720	3.370	.565						
	It31	1.73	1.151	1.847	3.208	.597						
	It32	1.81	1.370	1.833	2.543	.660						
	It33	2.19	1.397	1.332	1.301	.544						
	It34	2.24	1.447	1.196	.730	.571						
	It35	1.98	1.392	1.496	1.551	.660						
	It36	1.77	1.152	1.652	2.477	.656						

It37	1.8 5	1.21 0	1.61 8	2.375	.688	It53	1.9 9	1.43 0	1.42 8	1.112	.705
It38	1.8 8	1.25 2	1.40 6	1.111	.690	It54	1.9 0	1.42 0	1.58 5	1.529	.651
It39	1.8 8	1.33 4	1.49 8	1.467	.667	It55	1.7 3	1.12 8	1.70 8	2.480	.665
It40	1.9 9	1.28 7	1.33 0	1.286	.632	It56	1.8 6	1.18 6	1.49 8	1.781	.627
It41	1.9 3	1.28 5	1.32 8	1.014	.678	It57	1.7 3	1.17 7	1.72 3	2.546	.671
It42	1.9 0	1.31 4	1.64 0	2.169	.685	It58	1.8 7	1.20 0	1.39 8	1.306	.694
It43	2.0 6	1.33 8	1.32 3	1.075	.690	It59	1.8 6	1.25 2	1.61 5	2.248	.640
It44	1.8 9	1.34 6	1.66 9	2.122	.669	It60	2.0 0	1.32 8	1.55 8	2.044	.591
It45	1.7 4	1.16 5	1.53 3	1.548	.612	It61	1.8 5	1.27 1	1.52 3	1.555	.680
It46	1.8 9	1.21 4	1.31 9	1.105	.673	It62	1.7 8	1.22 8	1.83 8	2.930	.643
It47	1.9 9	1.29 4	1.37 2	1.364	.611	It63	1.7 0	1.15 6	1.81 0	2.804	.611
It48	2.0 1	1.15 1	.947	.213	.485	It64	1.6 4	1.09 9	1.95 8	3.590	.603
It49	2.3 0	1.31 8	.797	-.089	.466	It65	2.4 5	1.78 5	.859	-.805	-.356
It50	1.9 7	1.39 8	1.54 2	1.624	.594	It66	1.7 0	0.97 4	1.70 0	3.668	.207
It51	1.8 6	1.28 7	1.63 0	1.992	.639	It67	1.9 8	1.08 9	.931	.334	.080
It52	1.8 7	1.35 6	1.59 5	1.744	.664						

*Nota:* M=Media; DE=desviación estándar; As.=asimetría; curt.=Curtosis;  $r_{itc}$ =índice de correlación R corregido; F1=agotamiento; F2=despersonalización; F3=insatisfacción al logro; F4=psicosomática

### 3.2. Análisis factorial confirmatorio

Obtenidas las puntuaciones de la aplicación de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote, se subdividió en dos muestras, una para varones y una para mujeres, por lo cual se procedió a efectuar el análisis factorial confirmatorio con una estructura de 4 factores según el modelo propuesto por el autor. En lo

concerniente para la muestra de varones, se utilizó el de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.977) y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0586); el ajuste comparativo por medio del índice normado de ajuste (NFI=.975); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI=.943) (Ver tabla 4).

Asimismo, se efectuó el análisis factorial confirmatorio de las puntuaciones de la muestra correspondiente a mujeres, el método utilizado fue el de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.969) y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0706); el ajuste comparativo por medio del índice normado de ajuste (NFI=.966); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI=.933) (Ver tabla 4).

**Tabla 4**

*Índices de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la muestra de varones (n=144) y mujeres (n=161)*

Índices de Ajuste		Resultados AFC – Muestra varones (n=144)	Resultados AFC – Mujeres (n=161)
<b>Ajuste Absoluto</b>			
GFI	Índice de bondad de ajuste	.977	.969
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.0586	.0706
<b>Ajuste Comparativo</b>			
NFI	Índice normado de Ajuste	.975	.966
<b>Ajuste Parsimonioso</b>			
PNFI	Índice de ajuste normado de parsimonia	.943	.933

En la tabla 5, se aprecia las cargas factoriales estandarizadas en cuanto a la muestra de varones, referente al factor agotamiento varían de .421 a .685, en el factor despersonalización de -.032 a .721, en el factor insatisfacción al logro de .525 a .760 y en el factor psicossomático de -.167 a .717.

**Tabla 5**

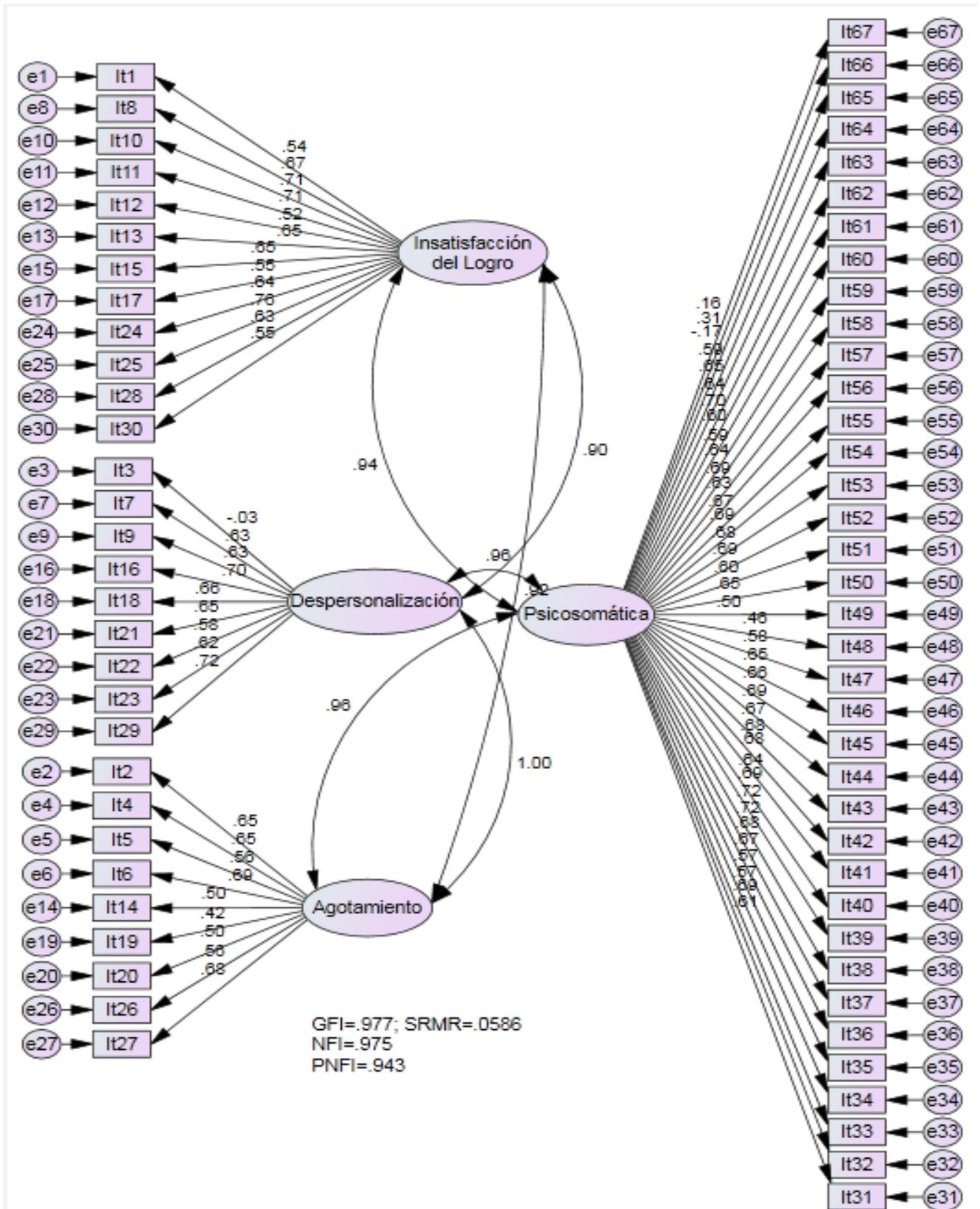
*Cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones de la escala de desgaste ocupacional en la muestra de docentes varones (n=144)*

Ítems	Factor				Ítem	
	F1	F2	F3	F4		
It2	.647				It35	.671
It4	.654				It36	.676
It5	.557				It37	.716
It6	.685				It38	.717
It14	.500				It39	.689
It19	.421				It40	.637
It20	.505				It41	.677
It26	.564				It42	.677
It27	.679				It43	.673
It3		-.032			It44	.695
It7		.634			It45	.663
It9		.630			It46	.654
It16		.704			It47	.580
It18		.657			It48	.464
It21		.653			It49	.501
It22		.578			It50	.648
It23		.625			It51	.602
It29		.721			It52	.686
It1			.536		It53	.682
It8			.667		It54	.693
It10			.713		It55	.671
It11			.708		It56	.634
It12			.525		It57	.686
It13			.650		It58	.636
It15			.648		It59	.595
It17			.546		It60	.601
It24			.637		It61	.696
It25			.760		It62	.639
It28			.633		It63	.655
It30			.554		It64	.587
It31				.612	It65	-.167
It32				.688	It66	.308
It33				.574	It67	.163
It34				.572		

*Nota:* F1=agotamiento; F2=despersonalización; F3=insatisfacción al logro; F4=psicosomática

**Figura 1**

*Estructura factorial de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes varones (n=144)*





En la tabla 7, se aprecia las cargas factoriales, en cuanto a la muestra de mujeres en lo que concierne al factor agotamiento varían de .414 a .700, en el factor despersonalización de -.082 a .782, en el factor insatisfacción al logro de .475 a .781 y en el factor psicossomático de -.406 a .739.

**Tabla 7**

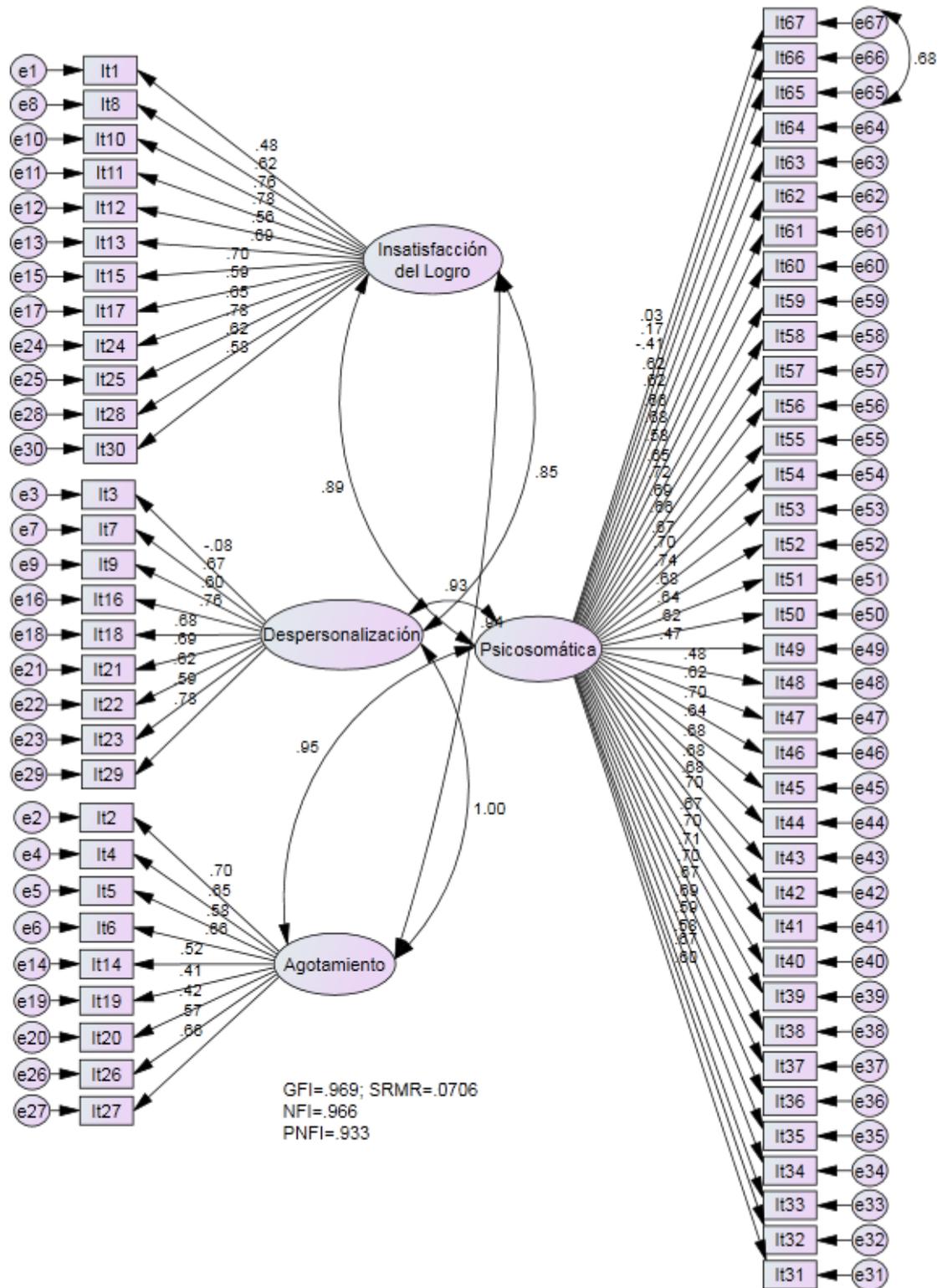
*Cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes mujeres (n=161)*

Ítems	Factor					
	F1	F2	F3	F4		
It2	.700				It36	.674
It4	.648				It37	.701
It5	.582				It38	.709
It6	.657				It39	.705
It14	.520				It40	.671
It19	.414				It41	.698
It20	.424				It42	.682
It26	.571				It43	.677
It27	.657				It44	.678
It3		-.082			It45	.644
It7		.666			It46	.697
It9		.602			It47	.624
It16		.762			It48	.479
It18		.681			It49	.473
It21		.687			It50	.624
It22		.622			It51	.636
It23		.590			It52	.678
It29		.782			It53	.739
It1			.475		It54	.700
It8			.619		It55	.674
It10			.762		It56	.657
It11			.781		It57	.693
It12			.560		It58	.716
It13			.692		It59	.646
It15			.697		It60	.580
It17			.593		It61	.682
It24			.650		It62	.663
It25			.780		It63	.621
It28			.623		It64	.615
It30			.577		It65	-.406
It31				.604	It66	.167
It32				.673	It67	.026
It33				.582		
It34				.593		
It35				.692		

*Nota:* F1=agotamiento; F2=despersonalización; F3=insatisfacción al logro; F4=psicossomática

**Figura 2**

*Estructura factorial de la escala de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes mujeres (n=161)*





### 3.3. Análisis de consistencia interna

La consistencia interna se efectuó de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega, según el primer coeficiente en la muestra de varones se reporta valores que oscilan de .767 a .958 y en la muestra de mujeres varia de .804 a .951; de modo similar según el coeficiente Omega, en la muestra de varones los valores varían de .779 a .959, siendo el valor más bajo para la dimensión despersonalización y el más alto para psicósomática; y los valores en la muy esta de mujeres varia de .819 a .955.

**Tabla 9**

*Estadísticos de fiabilidad de la escala de desgaste ocupacional en una muestra de docentes varones (n=144) y docentes mujeres (n=161)*

	Dimensiones	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Nº Ítems	α	ω
Varones	Agotamiento	19.78	7.733	.668	-.582	9	.823	.831
	Despersonalización	20.83	7.609	.647	-.615	9	.767	.779
	Insatisfacción	22.88	9.110	.449	-.922	12	.876	.879
	Psicósomática	69.27	28.202	.591	-1.060	37	.958	.959
Mujeres	Agotamiento	20.34	8.179	.649	-.532	9	.815	.819
	Despersonalización	21.08	8.332	.808	-.413	9	.804	.822
	Insatisfacción	22.81	10.343	1.038	1.614	12	.902	.905
	Psicósomática	70.78	28.513	.625	-.986	37	.951	.955

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación desarrollada es de tipo instrumental (Ato, Benavente y López, 2013), tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en docentes de Instituciones Públicas de Chimbote, se contó con una población de 1461 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística estratificada de 305 docentes. A quienes se les aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional, permitiendo medir las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, insatisfacción al logro y psicossomático.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, el objetivo general de esta investigación fue evaluar las evidencias psicométricas en cuanto a validez y confiabilidad. Asimismo se desarrolló los objetivos específicos, para el alcance del primer objetivo, se estableció la validez de estructura interna, mediante la correlación ítem-factor, definida como “el grado en que si los ítems se ajustan a la dimensionalidad prevista por el constructor de la prueba” (Prieto y Delgado, 2010, p.72), utilizando el estadístico  $r$  corregido de Pearson, en lo que concierne a la muestra de varones alcanza valores de .315 a .716, de acuerdo a Elosua y Bully (2011, p.58), es de bueno a muy bueno, obteniendo una correlación baja para el reactivo 3 (.037). Por otro lado para la muestra de mujeres reporta valores de .207 a .738, de deficiente a muy bueno (Elosua y Bully, 2011, p. 58), con una correlación baja en los reactivos 3,65 y 67.

Con respecto al segundo objetivo específico, se determinó la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, definida como la “implicación de plantear de forma explícita un modelo poblacional que determina el número de factores, así como las saturaciones de cada variable ha de mostrar en cada factor” (Ferrando y Lorenzo, 2014, p. 1173). En lo que respecta a la muestra tanto de varones como mujeres se utilizó el método de cuadrados mínimos no ponderados, teniendo en cuenta los valores de asimetría y curtosis, en donde indican ausencia de normalidad multivariada, por ende el método mencionado anteriormente es el más adecuado (Ferrando y Anguiano, 2010). Asimismo se reportó los índices de

ajuste absoluto, mediante el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .0586 (varones) y de .0706 (mujeres), y el índice de bondad de ajuste (GFI) de .977 (varones) y de .969 (mujeres); en criterio de Escobedo et al (2016), los índices reportados son aceptables, es decir que los ítems si representan la variable. De la misma manera el índice de ajuste comparativo, mediante el índice normado de ajuste (NFI) reporto un valor de .975 (varones) y de .966 (mujeres), indicando que el instrumento de medición se ajusta a la realidad de docentes de la ciudad de Chimbote, en un nivel bueno (Escobedo et al.,p.19). Finalmente el índice de ajuste parsimonioso, mediante el índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI) de .943 (varones) y de .933 (mujeres), lo cual indica de manera general que si existe calidad de los ítems, es decir la redacción de los ítems se ajusta a la muestra (Escobedo et al., 2016, p.20).

Por otro lado las cargas factoriales estandarizadas para la muestra de varones, reportan valores, en cuanto al factor agotamiento varían de .421 a .685, en el factor despersonalización de -.032 a .721, en el factor insatisfacción al logro de .525 a .760 y en el factor psicossomática de -.167 a .717, en criterio de Lloret, et al,(2014, p.1159) son de apreciación optima, reflejando que los reactivos mantienen una correspondencia con el factor al cual pertenecen, a excepción del reactivo 3 perteneciente al factor despersonalización y el reactivo 65 del factor psicossomático, en lo cual indican que los reactivos no son pertinentes para dichos factores. Asimismo lo que concierne a la muestra de mujeres, se correlacionó los errores del ítem 65 e ítem 67 con la finalidad de reportar los pesos factoriales, donde el índice de correlación es de .68; asimismo en las cargas factoriales estandarizadas, se aprecia que en el factor agotamiento varían de .414 a .700, en el factor despersonalización de -.082 a .782, en el factor insatisfacción al logro de .475 a .781 y en el factor psicossomática de -.406 a .739, en lo cual indican una apreciación optima (Lloret, et al., 2014, p.1159), a excepción de los reactivos 3 y 65, la cual indican que no son pertinentes para los factores donde se encuentran.

Como último objetivo, se estimó la confiabilidad mediante consistencia interna, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, puesto que trabaja con puntuaciones directas (Elosua, 2003), reportando una fiabilidad que oscilan de .767 a

.958(varones) y .804 a .951 (mujeres), resultados de valoración de aceptables a elevados (Campo y Oviedo, 2008, p.834).

De igual manera el estudio de Zavala (2013), su instrumento es válido y confiable tanto en docentes varones como en mujeres, dado que utilizó la validez de constructo a través de la correlación ítem-test, encontrando unos coeficientes que oscilan entre 0.212 a 0.657 en varones y 0.213 a 0.596 en mujeres. Asimismo empleó el alfa de cronbach, que le dio como resultado en varones un 0.924 y en mujeres un 0.927, lo que quiere decir que el instrumento posee una confiabilidad buena.

Finalmente la investigación realizada reporta a nivel metodológico evidencias de validez y confiabilidad aceptables en el contexto de los docentes de Instituciones Públicas de Chimbote a quienes se aplicó la escala de desgaste ocupacional.

## **V. CONCLUSIONES**

- Se determinó las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional, en una muestra de 305 docentes de Instituciones Públicas de Chimbote, permitiendo reportar evidencias de validez y confiabilidad.
- Se determinó la validez de constructo a través de la correlación ítem-factor, encontrando unos coeficientes que oscilan entre .315 a .716 en varones y 207 a .738 en mujeres.
- Se determinó la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de desgaste ocupacional, observando índices de ajustes aceptables para el modelo.
- Se determinó la confiabilidad mediante la consistencia interna, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, encontrando coeficientes que oscilan de .767 a .958 y en la muestra de mujeres varia de .804 a .951

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Revisar el ítem 3, y los ítems 65 y 67, mediante la validez de contenido por criterio de jueces, considerando su dominio y distribución.
- Obtener otros procedimientos para la confiabilidad, como el método test re-test, aportando el desarrollo de un instrumento fiable.
- Replicar el estudio en una muestra más grande tanto para varones como para mujeres.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aliaga, J.; Atalaya, M.; Bulnes, M.; Huertas, R. y Ponce, C. (2005). El Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4050/3226>.
- Almeida, M.; Evangelista, R.; Gomes, A.; Guimaraes, F.; Nazaré, E. y Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23, 19-27. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Ato, M.; Benavente, A y López, J. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, 1038-1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bejarano, M.; Domínguez, L.; Osorio, C.; Sanabria, A. y Valentín, N. (2009). Síndrome de desgaste profesional. *Revista Colombiana de Cirugía*, 24, 138-146. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=355534491008>
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de salud pública*, 10, 831-839. Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>.
- Chávez, C. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/258/chav%C3%A9z\\_vc.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/258/chav%C3%A9z_vc.pdf?sequence=1)
- Cumpa, F. y Chávez, P. (2015). Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo (Tesis de licenciatura, Universidad Privada UMB). Recuperada de:

[http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola\\_Cumpa\\_y\\_Pamela\\_Chavez.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf)

Dennis, C. y Mitterer, J. (2014). *Introducción a la psicología: el acceso a la mente y a la conducta, Mapas conceptuales y comentarios*. 13ª ed. México: Cengage learning.

Elosua, P. (2003). Sobre la validez de los test. *Psicothema*, 15, 315-321. Recuperado: <http://www.psicothema.com/pdf/1063.pdf>

Elosua, P. y Bully, P. (2011). *Prácticas de Psicometría: Manual de procedimiento*. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/gip/publicaciones/articulos/2011/6.pdf>.

Escobedo et al. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y trabajo*, 18, 16-22. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>.

Fernández, M. (2017). Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicosomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de Medicina (Col)*, 17, 78-90. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273851831009>.

Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2). Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>

Ferrando, P. y Lorenzo, U. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30,1170-1175. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731690032>.

Ferrando, P. y Anguiano, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31, 18-33. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441003>.

- García, A. y Uribe, J. (2013). La escala de desgaste ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral de la Ciudad de México. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32, 38-55. Recuperado de: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/146/146>.
- Gil-Monte, P (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Piramide.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Leiter, M.; Maslach, C. y Schaufeli, W. (2009). Burnout: 35 years of research and practice, *Career Development International*, 14, 204-220. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Lloret et al.(2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30, 1151-1169. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- Montero, I y Leon, O. (2007). Una guía para nombrar los estudios de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de Salud*, 7, 847-862. Recuperado de: [http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07\\_es.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf)
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31, 67-74. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441007>.
- Rabanales, A.(2004). La encuesta como técnica dialectológica. *Onomazein*, 1, 75-93. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1345/134517749004.pdf>
- Rodríguez, M. (2010). Burnout: un fenómeno creciente. *Psicología desde el Caribe*, 26, 5-8. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21319039001>

Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno

Uribe, J. (2010). Estudio confirmatorio de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO): Un instrumento de Burnout para mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26, 7-21. Recuperado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/73/73>.

Zavala, J. (2013). Propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en Docentes de Secundaria de Trujillo. *Revista Jang*, 2, 45-62. Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/126>.

## ANEXOS

### ESCALA DE DESGASTE OCUPACIONAL

#### FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba:	Escala de desgaste ocupacional
Autor:	Jesús Felipe Uribe Prado
Procedencia:	Universidad Nacional Autónoma de México
Año:	2010
Administración:	Individual / colectiva
Duración/ Tiempo:	30 a 50 minutos aproximadamente
Objetivo:	Evaluar el nivel de desgaste ocupacional en trabajadores.
Aplicación:	Sujetos con estudios escolares terminados
Significación:	Evalúa 4 dimensiones de desgaste ocupacional Agotamiento: ítems 2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26, 27. Despersonalización: ítems 3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29. Insatisfacción de logro: ítems 1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30. Psicosomático: ítems : 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70

#### **Normas de Interpretación**

Todas las interpretaciones estarán realizadas según la guía de significados y posibles comportamientos de desgaste ocupacional; sin embargo, en ningún caso pueden o deben utilizarse como definidos.

### Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Género	M ( ) F ( )	Fecha	Edad
Estado civil		Tiempo de servicio	

Va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)** a **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

N°	Ítems	Nivel					
		1	2	3	4	5	6
1	Siento que mi trabajo es tan repetitivo, que ya no me gusta.	1	2	3	4	5	6
2	Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.	1	2	3	4	5	6
3	He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien	1	2	3	4	5	6
4	Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.	1	2	3	4	5	6
5	Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
6	Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
7	Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.	1	2	3	4	5	6
9	Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
10	Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.	1	2	3	4	5	6
11	Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.	1	2	3	4	5	6
12	Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.	1	2	3	4	5	6
13	Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.	1	2	3	4	5	6
14	Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.	1	2	3	4	5	6
15	Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
16	En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.	1	2	3	4	5	6
17	Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.	1	2	3	4	5	6
18	He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.	1	2	3	4	5	6
19	Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.	1	2	3	4	5	6
20	Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.	1	2	3	4	5	6
21	Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.	1	2	3	4	5	6
22	Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
23	Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.	1	2	3	4	5	6
24	Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.	1	2	3	4	5	6
25	Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.	1	2	3	4	5	6
26	Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.	1	2	3	4	5	6

27	Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	
28	No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.	1	2	3	4	5	6	
29	Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.	1	2	3	4	5	6	
30	En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.	1	2	3	4	5	6	
31	Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).	1	2	3	4	5	6	
32	Te sientes deprimido (muy triste).	1	2	3	4	5	6	
33	Sientes que la calidad de tu sueño es mala.	1	2	3	4	5	6	
34	Tienes dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6	
35	Sientes dificultad para deglutir.	1	2	3	4	5	6	
36	Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.	1	2	3	4	5	6	
37	Te has desmayado.	1	2	3	4	5	6	
38	Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.	1	2	3	4	5	6	
39	Sientes indiferencia sexual.	1	2	3	4	5	6	
40	Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.	1	2	3	4	5	6	
41	Te sientes desesperado (ansioso).	1	2	3	4	5	6	
42	Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.	1	2	3	4	5	6	
43	Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.	1	2	3	4	5	6	
44	Sufres intolerancia a diferentes alimentos.	1	2	3	4	5	6	
45	Sufres vómitos.	1	2	3	4	5	6	
46	Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).	1	2	3	4	5	6	
47	Tienes dolores en el abdomen.	1	2	3	4	5	6	
48	Tienes la sensación de debilidad muscular en cien	1	2	3	4	5	6	
49	Te duele la espalda y el cuello	1	2	3	4	5	6	
50	Tienes molestias al orinar.	1	2	3	4	5	6	
51	Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. ej., roncar).	1	2	3	4	5	6	
52	Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.	1	2	3	4	5	6	
53	Sientes un nudo en la garganta.	1	2	3	4	5	6	
54	Llegas a perder la voz.	1	2	3	4	5	6	
55	Dejas de dormir por varios días.	1	2	3	4	5	6	
56	Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.	1	2	3	4	5	6	
57	Sufres náuseas.	1	2	3	4	5	6	
58	Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. ej., manejando, conversando).	1	2	3	4	5	6	
59	Te duele el pecho.	1	2	3	4	5	6	
60	Tienes molestias al defecar.	1	2	3	4	5	6	
61	Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.	1	2	3	4	5	6	
62	Sufres diarrea.	1	2	3	4	5	6	
63	Tienes la sensación de perder el equilibrio.	1	2	3	4	5	6	
64	Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.	1	2	3	4	5	6	
H	65	Tienes problemas de eyaculación precoz.	1	2	3	4	5	6
H	66	Tienes problemas de erección.	1	2	3	4	5	6
H	67	Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.	1	2	3	4	5	6
M	68	Tu menstruación es irregular.	1	2	3	4	5	6
M								

	69	Tienes pérdida menstrual excesiva (sangrado).	1	2	3	4	5	6
M	70	Durante tu periodo menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades.	1	2	3	4	5	6

H= Solo hombres      M= Solo mujeres